

Sygn. akt IV P 721/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Krystyna Karusewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2016 r. w O. (...)

na rozprawie sprawy z powództwa G. B. (1)

przeciwko Instytut (...) w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I oddała powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 721/15

UZASADNIENIE

Powód G. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Instytutowi (...) (...)w O. wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia woli pozwanego wypowiadającego powodowi umowę o pracę z dnia 30.11.2015r.

W uzasadnieniu wskazano, iż powód kwestionuje wskazane przyczyny wypowiedzenia. W zakresie pierwszej z przyczyn podniesiono, że już w końcu 2013r. powód dokonywał z pozwanym uzgodnień w celu złożenia wniosku o dofinansowanie projektu w ramach Programu (...) Wniosek nie został zaakceptowany. Badania przygotowujące do ponownego złożenia projektu były prowadzone cały czas w latach 2014-2015 w sytuacji gdy był do dyspozycji materiał ludzki lub kleszcze. Chodziło o to aby mieć wyniki wstępne co ułatwiłoby uzyskanie finansowania. Powód informował o tym pierwszy raz dyrektora w sierpniu 2015r. Drugi raz opisał badania w dużym sprawozdaniu około 15.09.2015r.

Jeżeli chodzi o drugą z przyczyn to powód nigdy nie został poinformowany o tym, że wchodzi w życie jakiś nowy regulamin dotyczący zasad korzystania z infrastruktury badawczej pozwanego.

Trzeci z zarzutów jest absurdalny biorąc pod uwagę rodzaj badań prowadzonych w Instytucie. Badania te non stop wymagają różnego rodzaju tkanek ludzkich i zwierzęcych (w tym krwi) i każda z nich może być materiałem

potencjalnie niebezpiecznym. Większość pracowników pozwanego pracuje z tymi tkankami w związku z czym posiadają niezbędną wiedzę (także w zakresie BHP) jak wykonywać badania i prace w sposób bezpieczny.

W zakresie ostatniego zarzutu podniesiono, że ostatni stosunek pracy z powodem nawiązano 03.02.2011r. a więc już pod rządami nowej ustawy, co oznacza, że przepis art. 75 ustawy z 30.04.2010r. Przepisy wprowadzającego ustawy reformujące system nauki do tego stosunku pracy nie ma zastosowania. Nawet gdyby przyjąć, że powód powinien osiągnąć wymagany stopień naukowy należy podkreślić, że pracowników, którzy nie uzyskali wymaganego stopnia naukowego u pozwanego jest znacznie więcej w związku z czym rozwiązanie z tego powodu umowy o pracę tylko z powodów stanowiłoby w ocenie strony powodowej niedopuszczalne naruszenie zasady równego traktowania.

Na rozprawie w dniu 21.04.2016r. strona powodowa wniosła o przywrócenie powoda do pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany Instytut (...) (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż po 2013r. gdy wniosek (...) sp. z o.o. nie uzyskał akceptacji pozwany w żaden sposób nie uczestniczył w pracach nad jego ponowieniem ani nie posiadał wiedzy o tym, że powód w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych oraz przy użyciu infrastruktury pozwanego pracuje nad jego kontynuacją. Strona pozwana

zaprzecza, że badania odbywały się za zgodą pozwanego. Pozwany stoi na stanowisku, że ujawnione okoliczności dotyczące prowadzonych badań świadczą o wykonywaniu przez powoda innych badań naukowych nie pozostających w związku z pracami nad projektem.

Odnosnie kolejnego zarzutu, nie jest prawdą, jakoby powód nie został zapoznany z postanowieniami Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej pozwanego. Z maili z 09.07.2015r. i 10.07.2015r. wynika, że Regulamin został wysłany oraz przesłano informację, że nomenklatura stosowana w Regulaminie jest prawidłowa i powszechnie obowiązująca.

Zgodnie z notatką z (...). w Laboratorium (...) ujawniono m.in. fiolkę opisaną imieniem i nazwiskiem (...). Nie sposób zgodzić się z powodem, że z uwagi na rodzaj działalności prowadzonej przez pozwanego pracownikom wolno bez żadnych ograniczeń przechowywać na terenie zakładu pracy materiały niebezpieczne niezwiązane z wykonywaniem obowiązków służbowych. Sama ich obecność jest potencjalnie niebezpieczna dla życia i zdrowia ludzkiego oraz wymusza na pracodawcy podejmowanie szeregu działań zapobiegawczych. Niekontrolowane przechowywanie materiałów niebezpiecznych, o których obecności pracodawca nie jest informowany stanowi realne naruszenie BHP.

Co do ostatniego zarzutu podniesiono, że powód pozostaje w ciągłym zatrudnieniu u pozwanego na stanowisku adiunkta od 01.06.2003r. wobec powyższego uznać należy, że powód jest osobą, z którą nawiązano stosunek pracy na stanowisku adiunkta przed dniem 01.10.2010r. tj przed wejściem w życie ustawy o PAN z 2010r. Tym samym do maksymalnego okresu zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta stosuje się przepisy ustawy z 25.04.1997r. o PAN.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód zatrudniony był w Instytucie (...) (...) w O..

Od 01.08.1998r. zatrudniony był na stanowisku asystenta. W okresie 11.10.1999r.-06.11.1999r., 02.11.2000r.-02.12.2000r., 23.04-23.05.2001r., 15.11-15.12.2002r., 09.06-09.07.2003r., 16.10-25.10.2007r. korzystał z urlopu szkoleniowego. Od 22.12.2003r. udzielono powodowi urlop bezpłatny celem kontynuowania doświadczeń. Następnie urlop taki został udzielony na okres od 22.12.2004 do 20.04.2006r.

Z dniem 01.06.2003r. awansowano powoda na stanowisko adiunkta. Stosunek pracy trwał do 20.04.2006r.

Następnie od 01.06.2006r. do 31.08.2006r. został zatrudniony u pozwanego na stanowisku starszego specjalisty. Od dnia 01.12.2006r. zawarto z powodem umowę o pracę na stanowisku adiunkta. W dniu 28.06.2007r. strony zawarły

umowę o pracę zgodnie, z którą powód wykonywał pracę na stanowisku adiunkta od 01.07.2007r. Od 01.01.2010r. powód rozpoczął pracę w Laboratorium (...) na stanowisku kierownika.

W dniu 03.02.2011r. strony ponownie zawarły umowę o pracę mocą, której powierzono powodowi stanowisko adiunkta z miejscem wykonywania pracy-Laboratorium (...).

W okresie od 04.06.2014r. do 17.06.2014r. powód korzystał z urlopu ojcowskiego. Od 20.09.2014r. do 20.03.2015r. powód korzystał z urlopu rodzicielskiego.

(dowód- akta osobowe- część dot. pierwszego zatrudnienia : k. 2, 4,6, 8, 15, 15-16, 17, 18, część dot. drugiego zatrudnienia: k.2, k.3, , 9, 13, 14, 18, 21, 30, 33 , cz. C świadectwo pracy k. 1)

Instytut składa się z dwóch oddziałów : Oddziału (...) i Oddziału (...). Dyrektorem Instytutu jest M. P. (1). Dyrektorem Oddziału (...) jest D. S.. W ramach pozwanego znajdują się laboratoria m.in.: Laboratorium (...)i Laboratorium (...). Laboratorium(...)kierował powód. (bezsporne)

W dniu 30.11.2015r. powodowi wręczono wypowiedzenie, w którym jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

1) Prowadzenie w zatrudniającej jednostce naukowej badań naukowych podjętych z własnej inicjatywy, z wykorzystaniem warsztatu badawczego jednostki, bez zgody dyrektora, co stanowi naruszenie art. 94 ust.2 ustawy z dnia 30.4.2010r. o Polskiej Akademii Nauk,

2) Nagminne i drastyczne naruszanie obowiązującego w zatrudniającej jednostce naukowej Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Instytutu (...) (...) w O. polegające w szczególności na korzystaniu z infrastruktury bez złożenia stosownego wniosku do Opiekuna Infrastruktury oraz niewypełnianiu Karty ewidencji czasu pracy z urzędzeń,

3) Przechowywanie na terenie zatrudniającej jednostki naukowej materiałów potencjalnie zakaźnych w postaci próbek krwi ludzkiej, co stwarzało zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników a także stanowiło naruszenie warunków BHP obowiązujących w zatrudniającej jednostce naukowej,

4) Nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 9-letniego zatrudnienia na stanowisku adiunkta , która to okoliczność uniemożliwia dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku (art. 75 ust. 1 ustawy z dnia 25.04.1997r. o Polskiej Akademii Nauk w zw. z art. 75 ustawy z dnia 30.04.2010r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki).

Wskazane w pkt. 1-4 naruszenia obowiązków pracowniczych wskazują, że powód wykonuje na terenie zatrudniającej jednostki naukowej całkowicie niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych badania, które nadto realizowane są bez rzetelnego ich ewidencjonowania. Wobec prowadzenia przez powoda komercyjnej działalności w zbliżonym zakresie w ramach (...) sp. z o.o. w O. (w której powód pełni funkcję Prezesa Zarządu), w świetle stwierdzonych naruszeń oraz ich charakteru, Pracodawca utracił wobec powoda zaufanie niezbędne do dalszego zatrudniania na zajmowanym stanowisku.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 6-7)

Powód jest również prezesem (...) sp. z o.o. (bezsporne)

W 2013r. powód jako przedstawiciel (...) sp. z o.o. prowadził działania mające na celu podpisanie umowy z Instytutem w celu ubiegania się o dofinansowanie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z Urzędu Marszałkowskiego (tytuł projektu: (...)). Pomimo pewnych oporów ze strony pozwanego, ze względu na zakres udziału Instytutu w projekcie, w końcu grudnia 2013r. doszło do zawarcia porozumienia. Jednakże nie otrzymano wskazanego dofinansowania co zakończyło tę współpracę.

We wrześniu 2015r. dyrektor pozwanego otrzymał pismo klientki (...), w której zwracała się do Instytutu o wskazanie wyniku jej badania. Następnie powód złożył sprawozdanie z działania Laboratorium (...). Na tej podstawie dyrektor powziął informacje, iż powód prowadzi w laboratorium badania nie dotyczące pracy na rzecz pozwanego i bez zgody przełożonych. Poproszony o wyjaśnienia, na spotkaniu, w którym uczestniczyli M. P. i D. S., G. B. przyznał, że po 2013r. prowadził-kontynuował badania dotyczące projektu z 2013r. tzn w kierunku (...) w tej chorobie. Potwierdził wówczas, że nie dysponował zgodą dyrektora na prowadzenia tego typu badań. M. P. nigdy nie wyrażał zgody a także nie wykazywał przyzwolenia na prowadzenie przedmiotowych badań, albowiem nie wiedział o ich realizacji. W piśmie z dnia 26.10.2015r. kierowanym przez G. B. do dyrektora M. P. powód wskazał „ W laboratorium (...) prowadzone są badania podstawowe nad stworzeniem własnych, autorskich testów wykrywających (...). Sprawdzane są startery, opracowane przez pracowników Instytutu, wykrywające boreliozę w materiale (mocz, kleszcz, krew) dostarczonym od pacjentów.”

W wyniku przeprowadzonej we wrześniu 2015r. kontroli Laboratorium (...) ujawniono :

- borrelia (...) (...) producent (...)opakowań,
- PCR diagnostic(...) (...)opakowanie,
- fiolkę z krwią opisaną imieniem i nazwiskiem (...),
- (...) zestaw do izolacji DNA z krwi sygnowane odręcznym piśmem (...)/”.

Ustaleń dokonała komisja w osobach prof. D. S. oraz dr.hab. M. K.. Ujawnione przedmioty i zestawy nie służyły do realizacji działalności statutowej lub grantowej Instytutu. Komisja stwierdziła, że ujawnione odczynniki dotyczą raczej etiologii i patogenezy, a przede wszystkim diagnostyki chorób zakaźnych.

(dowód: przesłuchanie M. P. k. 164v-169v, mail k. 16, 8-11, 20-21, 50-51 wniosok k. 12-15, pisma z dokumentacją fotograficzną k. 54-58, zeznania M. K. k. 112-115, J. B. k. 100v-102v, D. S. k. 115-117, pisma k. 155-158)

W Instytucie, co do zasady nie pracuje się z materiałem zakaźnym albowiem nie mieści się to w obszarze badań pozwanego. Instytut nie dysponuje infrastrukturą ani laboratorium przeznaczonymi do badań z materiałem z czynnikami chorobotwórczymi i zakaźnymi. Pracownicy pozwanego mają wiedzę, w obszarze ich obowiązków zawodowych, z jakim materiałem mogą się zetknąć w czasie i miejscu pracy. Jeżeli w Instytucie prowadzone są badania na materiale ludzkim wówczas taka informacja przekazywana jest współpracownikom.

Powód, natomiast, przetrzymywał na terenie laboratorium (...) materiał pochodzenia ludzkiego – krew, o którym nie wiedzieli inni pracownicy pozwanego, w tym J. B. (2)-pracownica laboratorium (...) oraz dyrektor M. P.. W laboratorium (...) co do zasady nie pracowano na tkankach ludzkich .

Wszystkie badania z materiałem biologicznym, ludzkim, muszą przejść procedurę oceny przez komisję bioetyczną. Każda analiza, która wykracza poza projekt oceniony i zaakceptowany przez komisję, musi być ponownie zgłaszana do komisji z prośbą o zezwolenia na badania. Powód nie dysponował zgodą na prace na materiale pochodzenia ludzkiego.

(dowód: przesłuchanie M. P. k. 164v-169v, zeznania J. B. k. 100v-102v, A. Z. k. 111-112, M. K. k. 112-115, D. S. k. 115-117)

Laboratorium kierowane przez powoda nie posiadało funduszy na badania prowadzone przez powoda w celu ponownego ubiegania się o dofinansowanie ze środków publicznych na podstawie ww projektu. Funduszami na badania dysponują zakłady naukowe.

Dyrektor pozwanego Instytutu podczas rozmowy w sierpniu 2015r. zaproponował powodowi zmianę etatu na etat naukowo-badawczy, na którym nie obowiązywałby wymóg habilitacji. Rozmowa wynikała z faktu upływu terminu do przeprowadzenia habilitacji przez G. B.. Takie propozycje składał powodowi wcześniej D. S.. G. B. nie był jednak zainteresowany taką zmianą stanowiska.

(dowód: przesłuchanie M. P. k. 164v-169v, zeznania M. K. k. 112-115, D. S. k. 115-117)

W lipcu 2015r. do powoda oraz innych pracowników pozwanego 09.07.2015r. przesłano maila z załączoną propozycją Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Instytutu. Wskazano wówczas, że wszelkie uwagi i komentarze należy przysłać mailem do 17.07.2015r. Dopiero na wniosek G. B. z 16.11.2015r. przesłano powodowi treść przedmiotowego Regulaminu. Wcześniej powód nie został zapoznany z jego treścią.

(dowód: korespondencja mailowa k. 17-19, przesłuchanie G. B. k. 160v-164)

O prowadzeniu badań wstępnych powinien być poinformowany kierownik jednostki tj oddziału. Samodzielność w badaniach miały także osoby z tytułem naukowym co najmniej doktora habilitowanego. Pozostałe osoby w celu prowadzenia badań powinny były poinformować o tym przełożonych. Kierownikiem jednostki- zakładu nie jest kierownik laboratorium.

(dowód: zeznania A. Z. k. 111-112, R. A. k. 139-141v, przesłuchanie M. P. k. 164v-169v)

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu, roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Powodowi wręczono wypowiedzenie, w którym przywołano 4 przyczyny uzasadniające je oraz dodatkowo wskazano, że określone w pkt. 1-4 naruszenia obowiązków pracowniczych wskazują, że powód wykonuje na terenie zatrudniającej jednostki naukowej całkowicie niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych badania , które nadto realizowane są bez rzetelnego ich ewidencjonowania. Wobec prowadzenia przez powoda komercyjnej działalności w zbliżonym zakresie w ramach (...) sp. z o.o. w O. (w której powód pełni funkcję Prezesa Zarządu), w świetle stwierdzonych naruszeń oraz ich charakteru, Pracodawca utracił wobec powoda zaufanie niezbędne do dalszego zatrudniania na zajmowanym stanowisku.

Sąd dokonując oceny stanu faktycznego sprawy oparł się o całość zebranego materiału

Zgodnie z art. 45 par. 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż powód jest wieloletnim pracownikiem pozwanego Instytutu. Jednocześnie w ostatnim okresie wykonywał pracę na stanowisku kierownika Laboratorium (...). Tym samym nie był szeregowym pracownikiem i bezpośrednio podlegał dyrektorowi Instytutu. Jak stanowi ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, innej ocenie, w aspekcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, podlega pracownik na stanowisku kierowniczym, a inaczej ocenia się osobę zatrudnioną na stanowisku szeregowym. Pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze stawiane są daleko bardziej idące wymagania. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.10.2015r. (II PK 265/14), „Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków. Podkreślić też należy, że przy rozstrzygnięciu o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy.” Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 1977r. (I PRN 17/77) skonstatował, iż „Przy ocenie zasadności wypowiedzenia nie jest obojętny charakter wykonywanej pracy. Ostrzejsze kryteria należy stosować do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze”. Powyższe uwagi wskazują, że w tym kierunku winna iść ocena przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jako osobie zajmującej stanowisko kierownika Laboratorium (...).

Analizując sytuację zaistniałą w niniejszej sprawie należy kolejno rozważyć wszystkie postawione powodowi zarzuty.

Pierwsza przyczyna wypowiedzenia została sformułowana jako „Prowadzenie w zatrudniającej jednostce naukowej badań naukowych podjętych z własnej inicjatywy, z wykorzystaniem warsztatu badawczego jednostki, bez zgody dyrektora, co stanowi naruszenie art. 94 ust.2 ustawy z dnia 30.4.2010r. o Polskiej Akademii Nauk”.

Zarzut ten dotyczy prac kontynuowanych przez powoda po 2013r., które pierwotnie związane były z projektem, którym spółka (...) we współpracy z Instytutem ubiegała się o fundusz z Programu (...) Jednakże nie otrzymano wówczas wsparcia finansowego w ramach tego Programu. Jak zeznał M. P., nie miał on wiedzy i świadomości, że po 2013r. powód prowadzi jakiegokolwiek prace w Laboratorium (...), które nie są związane ze znaną pracodawcy działalnością laboratorium (statutową lub w ramach grantów, czy działalności komercyjnej w oparciu o zawarte umowy). Dopiero w 2015r. informacja ta ujrzała światło dzienne w wyniku złożonego pisma przez p.O.- osobę, dla której B. wykonywała badania oraz na podstawie sprawozdania złożonego przez powoda a dotyczącego działalności Laboratorium. Po uzyskaniu tych informacji, M. P. przeprowadził rozmowę z powodem, w której powód przyznał, że prowadził badania bez zgody upoważnionego przełożonego.

Należy wskazać, na zeznania J. B.. Jest to pracownik Laboratorium (...), który bezpośrednio podlegał powodowi. J. B. miała wiedzę odnośnie wszystkich prac jakie były prowadzone w Laboratorium. Wskazała jednak, że powód prowadził w laboratorium czynności, o których jej nie informował. Jednocześnie zeznała, że wszystkie odczynniki, drobne przedmioty, które były w laboratorium kierowanym przez powoda sygnował skrótem (...). Taki też skór znajdował się na przedmiotach ujawnionych w lodówce w wyniku kontroli z września 2015r. zarządzanej przez dyrektora Instytutu. Podkreśliła, że nie przypomina sobie aby ktokolwiek w ramach działalności usługowej laboratorium korzystał z takich zestawów.

Ze stanowiska reprezentowanego przez powoda w tym zakresie wynika, iż G. B. uznawał, iż posiadał zgodę a co najmniej przyzwolenie na wykonywane przez siebie badania chociaż, jak wskazał M. P. takiego przyzwolenia, a tym bardziej zgody nigdy powodowi nie udzielał. Symptomatyczne są wyjaśnienia powoda, który odniósł się do kontynuacji projektu z 2013r. i stwierdził: „ Ten projekt nie dostał finansowania (w 2013r.), a badania wstępne prowadzone do tego projektu były niepełne. Postanowiliśmy w laboratorium poszerzyć zakres badań wstępnych dotyczących już złożonego projektu, który nie dostał finansowania o kolejne wartościowe dane (...). Postanowiliśmy tzn ja jako kierownik laboratorium (...), tzn ja postanowiłem”. (k. 161-161v)

Powód twierdził, że nie tylko posiadał zgodę (albo co najmniej przyzwolenie ze strony dyrektora Instytutu) na kontynuowanie badań z 2013r. , ale dodatkowo , że były to badania wstępne w związku z tym nie wymagana była na nie zgody. Należy skonstatować, że według twierdzeń powoda badania wstępne miały trwać 2 lata, a nawet dłużej, biorąc pod uwagę przygotowanie wyników już do projektu z 2013r. W ocenie Sądu, takie twierdzenia po pierwsze są niezgodne z zebraniem i przedstawionym materiałem dowodowym, a nadto w okolicznościach sprawy niewiarygodne i nielogiczne.

Reasumując, należy uznać wskazaną przyczynę za rzeczywistą i udowodnioną w świetle przedstawionych dowodów i okoliczności. Powód bez wątpienia prowadził prace badawcze na terenie Laboratorium (...), które nie były w żaden sposób związane z pracami na rzecz Instytutu , a o których nie miał wiedzy żaden z przełożonych G. B.. Tym samym powód nie dysponował stosowną zgodą na prowadzenie badań.

W ramach drugiej przyczyny wskazano na : „Nagminne i drastyczne naruszanie obowiązującego w zatrudniającej jednostce naukowej Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Instytutu (...) Polskiej Akademii Nauk w O. polegające w szczególności na korzystaniu z infrastruktury bez złożenia stosownego wniosku do Opiekuna Infrastruktury oraz niewypełnianiu Karty ewidencji czasu pracy z urzędzeń.” Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego zarzut ten nie jest prawdziwy. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, iż strona pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego wynikałoby, że powód został formalnie zapoznany z obowiązującym Regulaminem. Nadto, nie wykazano, że ww akt prawa wewnętrznego w ogóle został wprowadzony i kiedy. Nie wynika to na pewno z informacji zawartych w korespondencji mailowej dołączonej do akt sprawy. Jak słusznie wskazuje strona powodowa maile te dotyczyły jedynie propozycji Regulaminu oraz informacji, iż nomenklatura jest

prawkłowa i powszechnie obowiązująca. Również świadkowie- pracownicy pozwanego Instytutu nie potwierdzili aby taki Regulamin obowiązywał u pozwanego. Wskazali, że jest np. Regulamin dotyczący korzystania ze sprzętu w Laboratorium (...). Tam gdzie nie było regulaminu umawiano się z kierownikami odnośnie korzystania ze sprzętu. Dlatego też, Sąd uznał drugą z przyczyn wypowiedzenia za nierzeczywistą i nieudowodnioną w świetle wskazanych okoliczności i zebranego materiału dowodowego.

Odnośnie trzeciej przyczyny należy zważyć, co następuje.

Pozwany Instytut zajmuje się badaniami na tkankach zwierzęcych , ale także ludzkich. Jak zeznała J. B. (2) „ W zakładzie pracy mnie zatrudniającym istnieją regulaminu, z którymi jesteście zapoznawani dotyczące konkretnej pracy z materiałem ludzkim. Wymagana jest zgoda komisji bioetycznej plus pracownicy danej jednostki winni być poinformowani, że taki materiał znajduje się na terenie miejsca pracy.” (k. 101) W zaistniałej w niniejszej sprawie sytuacji, na terenie pozwanego znajdował się materiał pochodzenia ludzkiego pozostający w gestii powoda, o którym nie mieli wiedzy pozostali pracownicy , w tym przełożony powoda. Co najmniej na terenie znajdowała się krew – podpisana nazwiskiem A. J.. Powód nie jest nowym, przypadkowym pracownikiem, nie mającym świadomości ciężającej na nim odpowiedzialności za sposób świadczonej pracy, uwzględniając charakter pracy Instytutu i wykonywane w nim badania, aby mógł teraz próbować bagatelizować stworzoną przez siebie sytuację i uznawać ją za mało istotną i nie mogącą podważyć zaufania do jego osoby dyrektora Instytutu. Przede wszystkim powód przetrzymywał w Laboratorium materiał pochodzenia ludzkiego bez wiedzy i zgody przełożonych oraz bez poinformowania o tym współpracowników. Nadto, nie posiadał zgody Komisji bioetycznej na prowadzenie badań z użyciem takiego materiału. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem strony powodowej, że stworzenie takiej sytuacji nie stanowi zagrożenia dla życia i zdrowia współpracowników oraz, że nie stanowi naruszenia warunków BHP obowiązujących w pozwanej jednostce. Jak wskazano powyżej aby można było pracować na materiale ludzkim potrzeba jest zgoda Komisji a nadto muszą być o tym fakcie poinformowani współpracownicy, którzy mogą mieć styczność z materiałem, a także musi się to odbywać za wiedzą i zgodą przełożonych co ma łącznie zapewnić bezpieczne i zgodne ze standardami prowadzenie badań. Bez wątplenia pracownicy pozwanego Instytutu są przeszkoleni w zakresie pracy z tkankami, w tym pracy w rękawicach i przy zachowaniu stosownych wymagań (por. zeznania A. Z.). Jednakże, inaczej sytuacja pracy na tkankach zwierzęcych lub ludzkich wygląda gdy pracownicy poinformowani są o wykonywanych badaniach na określonym materiale, w tym ludzkim, a inaczej kształtuje się sprawa gdy współpracownicy nie mają wiedzy , że takie prace są wykonywane. Nadto, w laboratorium (...), co do zasady, nie pracowano na tkankach ludzkich .

Dlatego też, Sąd uznał trzecią ze wskazanych przyczyn za rzeczywistą i wykazaną w świetle zeznań wszystkich słuchanych w sprawie świadków oraz dyrektora pozwanego Instytutu. Bez wątplenia zebrany materiał dowodowy wykazuje, że powód prowadził badania w laboratorium na materiale pochodzenia ludzkiego, w tym co najmniej na krwi (krew A. J. ujawniona w laboratorium) o czym nie mieli wiedzy współpracownicy i przełożony powoda (zarówno dyrektor M. P. czy też D. S.).

W zakresie czwartego z zarzutów, należy stwierdzić, że jest również uzasadniony. Powód bowiem łącznie przepracował na stanowisku adiunkta 11 lat 4 miesiąc i 6 tygodnie. Jako adiunkt powód pracował u pozwanego w okresach: 01.06.2003r-20.04.2006r., 01.12.2006r.-30.06.2007r., 01.07.2007r.-30.11.2015r. Przed 01.06.2003r. powód zatrudniony był u pozwanego na stanowisku asystenta, a w okresie od 01.06.2006r. do 31.08.2006r. na stanowisku starszego specjalisty. W wyliczeniach Sąd uwzględnił także okresy gdy powód korzystał z urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego jako niepodlegające wliczeniu do okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Zgodnie z art. 75 ustawy z dnia 30.04.2010r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki do maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta osób, z którymi nawiązano stosunek pracy na tych stanowiskach przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 30.04.2010r. o Polskiej Akademii Nauk , stosuje się przepisy dotychczasowe. Natomiast przepisem regulującym kwestie okresów zatrudnienia na stanowisku adiunkta przed ww zmianą był art. 73 ustawy z dnia 25.04.1997r. o Polskiej Akademii Nauk. Wskazany artykuł przewidywał, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie mającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 9 lat, a asystenta nie mającego stopnia naukowego doktora- 8 lat. Jednocześnie bieg tych terminów ulegał zawieszeniu

na czas trwania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz na czas trwania służby wojskowej (art. 73 ust. 2 ustawy z dnia 25.04.1997r. o Polskiej Akademii Nauk) . Dlatego w ocenie Sądu, uwzględniając fakt, iż powód na stanowisku adiunkta został zatrudniony przed wejściem w życie ustawy z dnia 30.04.2010r. o PAN należało uznać, że przekroczył okres 9 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

Strona powodowa podniosła zarzut, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę z powodu niezyskania wymaganego stopnia naukowego stanowiłoby naruszenie zasady równego traktowania , o którym mowa w art. 18 (3b) par. 1 pkt. 1 kp. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, iż taki zarzut winien zostać udowodniony przez stronę, która wywodzi z niego skutki prawne, czego powód nie zrealizował. Nadto należy wskazać, iż A. Z. zeznał, że w stosunku do osób na stanowiskach adiunktów, gdzie upływał termin realizacji habilitacji, przenoszono te osoby na stanowiska techniczne, na których nie było wymogu zrobienia habilitacji. Powodowi również proponowano niejednokrotnie takie rozwiązanie. Jednak G. B. odmawiał przyjęcia tych propozycji. Jednocześnie nie rozpoczął procedury habilitacji do czasu wręczenia wypowiedzenia i nie zgłaszał chęci jej zrobienia. Prawem pracodawcy jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w takiej sytuacji. Dlatego też, nie można mówić, że pracodawca nie był uprawniony do wskazania tej okoliczności jako uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

Jak wskazano, Sąd oparł się w swych ustaleniach na zeznaniach wszystkich słuchanych w sprawie świadków, albowiem zeznania tych osób są spójne ze sobą i tworzą logiczną całość. Nadto, świadkowie A. Z., R. A., M. K., D. S. nie współpracowali bezpośrednio z powodem, są to osoby o ugruntowanej już pozycji oraz posiadające tytuły doktorów habilitowanych czy też profesorskie , aby można było doszukiwać się w ich zeznaniach próby zaskodzenia powodowi. O wiarygodności świadków świadczy również fakt, iż podawali niektóre fakty np. odnośnie wprowadzenia regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Instytutu (...) Polskiej Akademii Nauk w O. w sposób odmienny niż twierdziła strona pozwana. Również dowód z przesłuchania pozwanego jawi się jako wiarygodny albowiem znajduje potwierdzenie zarówno w zeznaniach świadków, jak i w dokumentach.

Nadto poczynione ustalenia znajdują potwierdzenie w zebranych pismach, w tym korespondencji mailowej i pismach wymienianych między powodem a dyrektorem Instytutu (...).P. (k. 155-158) w październiku 2015r. a dotyczących tematyki prac powoda w Laboratorium (...).

Reasumując, w ocenie Sądu, wypowiedzenie dokonane powodowi jest uzasadnione. Wskazują na to przyczyny wymienione w wypowiedzeniu, za wyjątkiem drugiej, które są prawdziwe i konkretne. Nadto mają one duży ciężar gatunkowy uwzględniając stanowisko zajmowane przez powoda i charakter świadczony przez niego pracy. Natomiast, co należy podkreślić, wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy i w związku z tym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jednocześnie „Pracodawca może wskazać w kierowanym do pracownika oświadczeniu kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie to jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jedna z tych przyczyn okaże się prawdziwa. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest bowiem, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiła wypowiedzenie.” (wyrok SN z 2016.01.21, III PK 54/15). Nadto, należy podkreślić, iż pozwany w wypowiedzeniu wskazał, że przedstawione przyczyny spowodowały utratę zaufania niezbędnego do dalszego zatrudnienia powoda na zajmowanym stanowisku. Warto podkreślić, w kontekście postawionych zarzutów, zeznania M. P., który stwierdził: „Zaufanie do osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika laboratorium (...) ma kardynalne znaczenie, bo kierownik podejmuje decyzje, które badania zwłaszcza zlecone z zewnątrz będą wykonane, czy są takie możliwości, bo w pierwszym rzędzie ma obsługiwać badania prowadzone w instytucie, niezależnie od źródła finansowania. Mamy do czynienia z pieniędzmi podatników, które muszą być wydawane z troską (...)” (k. 166v). W orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna utrata zaufania jest uznawana za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25.11.1997r. I PKN 385/97, 05.03.1999r. I PKN 623/98). Warto także zwrócić uwagę na formułowane stanowisko, iż utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 14.10.2004r., I PK 697/03). Na koniec warto przywołać zapatrywanie Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 07.09.1999r. (I PKN 257/99), w

którym wskazano, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie (nawet) nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem.

Dlatego też, w oparciu o art. 45 par. 1 kp orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z § 9 pkt 1 podpkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.) (punkt II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus